



SALINAN

WALIKOTA MATARAM
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT
PERATURAN DAERAH KOTA MATARAM
NOMOR 5 TAHUN 2016

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA MATARAM,

- Menimbang : a. bahwa pembangunan di bidang ketenagakerjaan merupakan langkah strategis dalam menanggulangi masalah tenaga kerja dan sekaligus sebagai upaya dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat;
- b. bahwa dalam rangka memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, perlu adanya upaya peningkatan kualitas tenaga kerja dan pemberian jaminan perlindungan atas hak-hak tenaga kerja dengan tidak mengesampingkan keberadaan perkembangan dunia usaha;
- c. bahwa pencari kerja atau tenaga kerja daerah masih mendapatkan perlakuan diskriminatif dan belum menjadi prioritas dalam memenuhi haknya untuk memperoleh pekerjaan atau sebagai pekerja di daerah, sehingga diperlukan suatu kebijakan dari pemerintah daerah untuk melakukan perencanaan dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang terpadu dan berkesinambungan;
- d. bahwa sesuai Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, tenaga kerja merupakan urusan pemerintahan wajib yang harus diselenggarakan oleh pemerintah daerah, sehingga penyelenggaraan ketenagakerjaan perlu pengaturan dengan Peraturan Daerah;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c dan huruf d, perlu membentuk Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1993 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Mataram (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1993 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3531);

3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
5. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
6. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036);
9. Peraturan Daerah Kota Mataram Nomor 4 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Yang Menjadi Kewenangan Pemerintahan Daerah Kota Mataram (Lembaran Daerah Kota Mataram Tahun 2008 Nomor 2 Seri D);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA MATARAM

dan

WALIKOTA MATARAM

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini, yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Mataram.
2. Walikota adalah Walikota Mataram.

3. Pemerintah Daerah adalah Walikota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Dinas adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah yang menangani bidang ketenagakerjaan.
5. Pejabat yang ditunjuk adalah kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah yang menangani bidang ketenagakerjaan.
6. Perusahaan adalah :
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; dan
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
7. Pengusaha adalah :
 - a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan sesuatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; dan
 - c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
8. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
9. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
10. Tenaga Kerja Indonesia selanjutnya disingkat TKI adalah setiap Warga Negara Indonesia yang bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.
11. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
12. Tenaga Kerja Lokal adalah Tenaga Kerja yang berasal dari kota Mataram.
13. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
14. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

15. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
16. Penempatan Tenaga Kerja adalah penempatan orang yang tepat untuk mengisi jabatan dan atau pekerjaan sesuai dengan formulir dan kebutuhan yang dipersyaratkan dalam lowongan pekerjaan.
17. Lowongan Pekerjaan adalah kesempatan yang ada atau belum cukup jumlah orang yang melaksanakannya yang terjadi karena perluasan usaha, perubahan teknis berproduksi atau ada tenaga kerja yang karena sesuatu hal berhenti dari pekerjaannya dan harus diisi dengan tenaga kerja lainnya.
18. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, tenaga kerja/buruh dan Pemerintah/Pemerintah Daerah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
19. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
20. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
21. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada Dinas dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
22. Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.
23. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.
24. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

25. Tunjangan Hari Raya yang selanjutnya disebut THR adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.
26. Mogok Kerja adalah tindakan pekerja yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
27. Penutupan Perusahaan adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
28. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.
29. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.
30. Fasilitas Kesejahteraan Pekerja adalah sarana pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah baik langsung maupun tidak langsung yang dapat mempertinggi produktivitas kerja dan ketenangan kerja.
31. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga swasta berbadan hukum yang memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja.
32. Teknologi Tepat Guna selanjutnya disingkat TTG adalah teknologi yang telah dikembangkan secara tradisional, sederhana dan proses pengenalannya banyak ditentukan oleh keadaan lingkungan dan mata pencaharian pokok masyarakat tertentu.
33. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah bursa kerja di satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan yang melakukan kegiatan memberikan informasi pasar kerja, pendaftaran pencari kerja, memberi penyuluhan dan bimbingan jabatan serta pengaturan dan penempatan pencari kerja.
34. Pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia swasta selanjutnya disingkat PPTKIS adalah lembaga swasta berbadan hukum yang memperoleh izin tertulis dari menteri tenaga kerja dan transmigrasi untuk melaksanakan penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar Negeri.
35. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan usaha lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
36. Perencanaan Tenaga Kerja Daerah yang selanjutnya disebut PTK Daerah adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan Daerah secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan Daerah yang berkesinambungan.

37. Perencanaan Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disebut PTK Makro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, Daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan Pekerja.
38. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disebut PTK Mikro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi/lembaga, baik instansi pemerintah, pemerintah provinsi, pemerintah daerah maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi/lembaga atau Perusahaan yang bersangkutan.
39. Rencana Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disebut RTK Makro adalah hasil kegiatan perencanaan Tenaga Kerja makro.
40. Rencana Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disebut RTK Mikro adalah hasil kegiatan perencanaan Tenaga Kerja mikro.
41. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
42. Lembaga Kerja Sama Bipartit yang selanjutnya disebut LKS Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu Perusahaan yang anggotanya terdiri dari Pengusaha dan serikat Pekerja yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur Pekerja.
43. Lembaga Kerja Sama Tripartit yang selanjutnya disebut LKS Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi Pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah.
44. Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai Mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan.
45. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
46. Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat P2K3 adalah badan pembantu di tempat kerja yang merupakan wadah kerjasama antara pengusaha dan pekerja untuk mengembangkan kerjasama saling pengertian dan partisipasi efektif dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja.

BAB II ASAS DAN TUJUAN

Pasal 2

Penyelenggaraan ketenagakerjaan, berdasarkan asas :

- a. keterbukaan;
- b. kekeluargaan;
- c. keadilan;
- d. terpadu;
- e. persamaan tanpa diskriminasi; dan
- f. kepastian hukum.

Pasal 3

Penyelenggaraan ketenagakerjaan, bertujuan untuk :

- a. melaksanakan perencanaan tenaga kerja secara sistematis, terpadu dan berkesinambungan;
- b. mewujudkan tenaga kerja yang produktif dan memiliki kompetensi kerja agar mampu berkompetisi dalam bursa tenaga kerja;
- c. menetapkan kebijakan penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja baik di dalam maupun di luar negeri secara terpadu;
- d. mewujudkan hubungan kerja yang harmonis dalam dunia usaha di Daerah;
- e. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja, serta jaminan sosial tenaga kerja dan keluarganya untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja;
- f. melaksanakan pembinaan secara terprogram dan berkesinambungan dalam rangka peningkatan iklim yang ramah investasi; dan
- g. memberikan jaminan kepastian hukum pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

BAB III RUANG LINGKUP

Pasal 4

Ruang lingkup penyelenggaraan ketenagakerjaan, meliputi :

- a. perencanaan dan sistem informasi terpadu ketenagakerjaan;
- b. pelatihan dan peningkatan produktifitas tenaga kerja;
- c. pembinaan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja; dan
- d. pembinaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta jaminan sosial tenaga kerja.

BAB IV HAK DAN KEWAJIBAN TENAGA KERJA

Pasal 5

Tenaga kerja, berhak untuk :

- a. mendapatkan penghormatan atas martabatnya;
- b. mendapatkan perlindungan hukum;
- c. memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan;

- d. mendapatkan upah dan jaminan sosial yang layak;
- e. mendapatkan perlakuan yang sama; dan
- f. mendapatkan peningkatan keterampilan dan keahlian.

Pasal 6

Tenaga kerja, wajib :

- a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibanya;
- b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
- c. bekerja keras sesuai dengan bidang dan kemampuannya untuk perusahaan;
- d. menaati aturan dan petunjuk perusahaan; dan
- e. membayar denda dan/atau ganti rugi akibat pelanggaran yang dilakukannya dan menimbulkan kerugian, karena sengaja atau kelalaian, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V

PERENCANAAN DAN SISTEM INFORMASI TERPADU KETENAGAKERJAAN

Pasal 7

- (1) Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah menyusun dan menetapkan PTK Daerah.
- (2) Dalam menyusun PTK Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah daerah melakukan analisis, proyeksi, dan informasi ketenagakerjaan.
- (3) Hasil analisis, proyeksi dan informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), paling sedikit memuat :
 - a. persediaan tenaga kerja;
 - b. kebutuhan tenaga kerja;
 - c. neraca tenaga kerja; dan
 - d. arah kebijakan, strategi dan program pembangunan ketenagakerjaan.
- (4) Dalam melaksanakan analisis, proyeksi dan informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dapat melibatkan instansi vertikal dan lembaga terkait lainnya.
- (5) Analisis, proyeksi dan informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), meliputi :
 - a. rencana jangka pendek, disusun untuk waktu 1 (satu) tahun; dan
 - b. rencana jangka menengah, disusun untuk waktu 5 (lima) tahun.
- (6) PTK Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dihasilkan melalui Perencanaan Tenaga Kerja yang terintegrasi dalam dokumen perencanaan pembangunan daerah dan menjadi dasar serta acuan dalam menyusun kebijakan, strategi dan pelaksanaan program serta kegiatan pembangunan ketenagakerjaan yang terpadu dan berkesinambungan.

Pasal 8

- (1) PTK Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1), meliputi :
 - a. PTK Makro; dan
 - b. PTK Mikro.
- (2) PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, terdiri dari:
 - a. lingkup Daerah; dan
 - b. lingkup sektoral dan sub sektoral.
- (3) PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, terdiri atas lingkup badan usaha milik negara, badan usaha milik Daerah, Perusahaan swasta serta lembaga swasta lainnya.

Pasal 9

- (1) Dinas menyusun PTK Makro lingkup Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf a.
- (2) Satuan Kerja Perangkat Daerah yang membidangi sektor/bidang lapangan usaha di Daerah menyusun PTK Makro lingkup sektoral dan subsektoral sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf b.
- (3) Dalam penyusunan PTK Makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2), dapat melibatkan instansi vertikal dan lembaga terkait lainnya.

Pasal 10

- (1) PTK Makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf a, menghasilkan RTK Makro Daerah dan RTK Makro sektoral/sub sektoral Daerah.
- (2) RTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah dengan mengarusutamakan ketenagakerjaan dalam setiap kebijakan, strategi, dan program pembangunan Daerah, dilaksanakan untuk :
 - a. memperluas kesempatan kerja;
 - b. meningkatkan pendayagunaan Tenaga Kerja;
 - c. meningkatkan kualitas Tenaga Kerja;
 - d. meningkatkan produktifitas Tenaga Kerja; dan
 - e. meningkatkan perlindungan serta kesejahteraan pekerja.
- (3) RTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (2), disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
- (4) Dinas mensosialisasikan RTK Makro Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (5) Penyusunan dan pelaksanaan PTK Makro dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 11

- (1) Perusahaan menyusun PTK Mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf b.
- (2) PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menghasilkan RTK Mikro yang dilaksanakan oleh Badan Usaha Milik Daerah, perusahaan swasta dan lembaga swasta lainnya di Daerah yang memuat program paling sedikit, yakni :
 - a. persediaan tenaga kerja;
 - b. kebutuhan tenaga kerja;
 - c. neraca tenaga kerja; dan
 - d. program ketenagakerjaan.
- (3) RTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (2), disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
- (4) Pimpinan Perusahaan/lembaga mensosialisasikan RTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1), kepada unit kerja di lingkungannya.
- (5) Perusahaan menyampaikan laporan hasil pelaksanaan RTK Mikro kepada Dinas.
- (6) Penyusunan dan pelaksanaan PTK Mikro dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 12

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2), disusun berdasarkan informasi ketenagakerjaan di Daerah.
- (2) Dinas membangun dan mengembangkan Sistem Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Dinas melakukan pengelolaan Sistem Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), meliputi kegiatan pengumpulan, pengolahan, penganalisaan, penyimpanan, penyajian, penyebarluasan informasi Ketenagakerjaan secara akurat, lengkap, dan berkesinambungan.
- (4) Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat(1), terdiri dari informasi :
 - a. ketenagakerjaan umum;
 - b. pelatihan dan produktivitas tenaga kerja;
 - c. penempatan tenaga kerja;
 - d. kondisi lingkungan kerja;
 - e. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja;
 - f. jaminan sosial tenaga kerja;
 - g. pengembangan perluasan kesempatan kerja; dan
 - h. hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja.
- (5) Pengklasifikasian jenis informasi, tata cara perolehan informasi ketenagakerjaan dan penyusunan serta pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

BAB VI
PELATIHAN DAN PENINGKATAN PRODUKTIFITAS
TENAGA KERJA

Bagian Kesatu
Peserta Pelatihan

Pasal 13

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya.
- (2) Untuk dapat mengikuti pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), peserta harus memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.
- (3) Peserta pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), yang memiliki keterbatasan fisik dan/atau mental tertentu dapat diberikan pelayanan khusus sesuai dengan derajat disabilitas.
- (4) Peserta pelatihan kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan sertifikat pelatihan.

Bagian Kedua
Lembaga Pelatihan

Pasal 14

- (1) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan oleh :
 - a. lembaga pelatihan kerja pemerintah daerah;
 - b. lembaga pelatihan kerja swasta; atau
 - c. perusahaan.
- (2) Penyelenggaraan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 15

- (1) Lembaga pelatihan kerja Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf a, dilaksanakan oleh Dinas.
- (2) Lembaga pelatihan kerja Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), melaksanakan berbagai macam latihan kerja bagi masyarakat dengan berdasarkan Sistem Pelatihan Kerja Nasional.

Pasal 16

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf b, dilaksanakan oleh perorangan atau badan hukum diluar Pemerintah Daerah.
- (2) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memiliki Izin Penyelenggaraan Pelatihan Kerja dari Walikota atau pejabat yang ditunjuk.

- (3) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :
 - a. tersedianya tenaga kepelatihan;
 - b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;
 - c. tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja; dan
 - d. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.
- (4) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang sudah mendapatkan izin dapat menambah dan/atau mengurangi program.
- (5) Penambahan dan pengurangan program sebagaimana dimaksud pada ayat (4), wajib memiliki izin penambahan dan/atau pengurangan program dari Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.
- (6) Ketentuan mengenai Prosedur pemberian izin Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Daerah dan Swasta, diatur lebih lanjut dalam Peraturan Walikota.

Pasal 17

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang menyelenggarakan pelatihan kerja wajib mendaftarkan kepada Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.
- (2) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Daerah dan Swasta didirikan dan diselenggarakan di Daerah.
- (3) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Daerah dan Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2), wajib melaporkan program pelatihan yang diselenggarakan dalam 1 (satu) tahun kepada Dinas.
- (4) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Daerah dan Swasta yang telah menyelenggarakan pelatihan wajib memberikan sertifikat kepada peserta pelatihan yang dinyatakan lulus sesuai dengan program yang diikuti.
- (5) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Daerah dan Swasta, dilarang memberikan sertifikat pelatihan tanpa melalui mekanisme pelatihan kerja.

Pasal 18

- (1) Walikota atau pejabat yang ditunjuk dapat menghentikan sementara pelaksanaan program pelatihan kerja apabila :
 - a. Lembaga Pelatihan Swasta yang tidak memiliki izin penyelenggaraan pelatihan;
 - b. menggunakan instruktur yang tidak bersertifikat sesuai dengan program;
 - c. menggunakan tenaga pelatihan yang tidak memiliki kualifikasi kompetensi sesuai dengan program;
 - d. melaksanakan pelatihan tidak sesuai dengan program;
 - e. substansi materi pelatihan kerja tidak seimbang antara teori dan praktek;
 - f. jangka waktu pelatihan paling singkat 120 (seratus dua puluh) jam pelajaran per program pelatihan; dan
 - g. menggunakan sarana dan prasarana pelatihan kerja yang tidak memadai dan tidak sesuai dengan program.

- (2) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berlaku paling lama 6 (enam) bulan disertai alasan dan saran perbaikan.
- (3) Dalam hal batas waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), saran perbaikan tidak dipenuhi dan dilengkapi, maka dikenakan sanksi penghentian program pelatihan.
- (4) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Daerah dan Swasta yang tidak mentaati dan tetap melaksanakan program pelatihan kerja yang telah dihentikan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dikenakan sanksi berupa pencabutan izin.
- (5) Prosedur Pemberhentian sementara hingga pencabutan izin, diatur lebih lanjut dalam Peraturan Walikota.

Pasal 19

- (1) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan.
- (2) Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diselenggarakan oleh Perusahaan yang memiliki unit pelatihan.
- (3) Perusahaan dalam melaksanakan Pemagangan, wajib memberitahukan terlebih dahulu secara tertulis rencana pelaksanaan Pemagangan kepada Dinas, dengan melampirkan :
 - a. program Pemagangan;
 - b. rencana pelaksanaan Pemagangan; dan
 - c. perjanjian Pemagangan.
- (4) Perjanjian Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian tertulis antara peserta Pemagangan dengan Perusahaan.
- (5) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), wajib diketahui dan disahkan oleh Dinas.
- (6) Perjanjian Kerjasama pemagangan antara Lembaga Pelatihan Kerja dengan Perusahaan dilaksanakan atas dasar perjanjian secara tertulis.
- (7) Perjanjian Kerjasama sebagaimana dimaksud pada ayat (6), untuk penyelenggarakan pemagangan di Daerah harus diketahui oleh Dinas.
- (8) Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diselenggarakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga Peningkatan Produktifitas Kerja

Pasal 20

- (1) Setiap pengusaha memberikan kesempatan kepada pekerja untuk meningkatkan kompetensi sesuai dengan tugas dan bidangnya.
- (2) Setiap Perusahaan wajib melaksanakan pelatihan kepada pekerja, bila jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan melebihi 100 (seratus) orang.

- (3) Pelaksanaan peningkatan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib dilaporkan kepada Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.

Bagian Keempat Pendanaan Pelatihan Kerja

Pasal 21

- (1) Pendanaan sistem pelatihan kerja, baik menyangkut pembinaan maupun penyelenggaraannya dilaksanakan berdasarkan prinsip transparan, efektif, efisien, akuntabel dan berkelanjutan.
- (2) Pendanaan sistem pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dan/atau penerimaan lain yang sah dan tidak mengikat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII PENEMPATAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu Informasi Pasar Kerja

Pasal 22

- (1) Dinas melaksanakan pengumpulan informasi pasar kerja untuk disebarluaskan kepada masyarakat.
- (2) Informasi pasar kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diolah dan dianalisa serta disebarluaskan melalui :
 - a. lembar bursa tenaga kerja yang dipasang pada papan bursa kerja atau papan pengumuman lainnya pada Dinas;
 - b. pasar bursa kerja (*job fair*);
 - c. media cetak/elektronik; dan/atau
 - d. pameran kesempatan kerja.
- (3) Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berisi tentang kebutuhan tenaga kerja dan persediaan tenaga kerja serta keterangan lainnya yang berkaitan dengan pasar kerja.
- (4) Publikasi mengenai informasi bursa pasar tenaga kerja dan pameran kesempatan kerja dapat dilakukan oleh pemerintah daerah dan/atau swasta yang berbadan hukum.
- (5) Informasi bursa tenaga kerja yang diselenggarakan oleh swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (4), harus mendapatkan izin dari Dinas.
- (6) Untuk dapat melaksanakan kegiatan pameran kesempatan kerja, penyelenggara harus mendapatkan rekomendasi dari Walikota atau pejabat yang ditunjuk dengan persyaratan sebagai berikut :
 - a. penyelenggara kegiatan berbadan hukum;
 - b. peserta kegiatan adalah perusahaan pemberi kerja;
 - c. melampirkan data jumlah dan syarat lowongan pekerjaan serta rencana penempatan dari pemberi kerja; dan
 - d. tidak memungut biaya kepada pencari kerja dengan cara apapun.

- (7) Ketentuan mengenai penyelenggaraan publikasi informasi bursa tenaga kerja yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah dan swasta, diatur dalam Peraturan Walikota.

Bagian Kedua Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 23

- (1) Perusahaan yang akan mempekerjakan tenaga kerja dapat merekrut sendiri atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja.
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat dilakukan oleh :
 - a. Dinas;
 - b. LPTKS; dan
 - c. BKK.

Pasal 24

LPTKS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) huruf b, wajib memiliki izin sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 25

- (1) LPTKS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan dari pengguna dan dari tenaga kerja untuk golongan dan jabatan tertentu.
- (2) Golongan dan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :
 - a. golongan pimpinan dengan jabatan manajer atau yang sederajat;
 - b. golongan supervisi dengan jabatan supervisor atau yang sederajat;
 - c. golongan pelaksana dengan jabatan operator atau yang sederajat;
 - d. golongan profesional dengan syarat pendidikan strata satu (S1) ditambah pendidikan profesi; dan
 - e. golongan pekerja atau penata laksana rumah tangga.
- (3) Golongan dan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), menerima upah paling sedikit 3 (tiga) kali upah minimum.
- (4) Besarnya biaya penempatan tenaga kerja yang dipungut dari perusahaan ditetapkan sesuai dengan kesepakatan antar perusahaan dengan LPTKS.
- (5) Besarnya biaya penempatan tenaga kerja yang dipungut dari tenaga kerja ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan LPTKS dan besarnya tidak melebihi 1 (satu) bulan upah yang diterima.

Pasal 26

- (1) Setiap pimpinan satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan kerja dapat mendirikan BKK.
- (2) Penempatan tenaga kerja wajib diselenggarakan bagi alumni satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan kerja.
- (3) Untuk mendirikan BKK, pimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib menyampaikan surat permohonan persetujuan kepada Walikota atau pejabat yang ditunjuk.
- (4) BKK wajib menyampaikan laporan kegiatan setiap bulan kepada Dinas.
- (5) Surat permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dilampiri dengan :
 - a. struktur organisasi dan nama pengelola BKK;
 - b. keterangan atau penjelasan tentang sarana kantor untuk melakukan kegiatan antar kerja;
 - c. rencana penyaluran tenaga kerja selama 1 (satu) tahun;
 - d. izin pendirian dan operasional satuan pendidikan menengah dan pendidikan tinggi swasta serta lembaga pelatihan kerja dari instansi yang berwenang; dan
 - e. fotocopy sertifikat pemandu bursa kerja.

Pasal 27

- (1) Pelayanan penempatan tenaga kerja pada Dinas dilakukan oleh pengantar kerja.
- (2) Petugas pelayanan penempatan pada LPTKS dan BKK, wajib memiliki kemampuan teknis di bidang penempatan tenaga kerja yang dibuktikan dengan sertifikat pemandu bursa kerja.

Bagian Ketiga Lowongan Pekerjaan

Pasal 28

- (1) Perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja wajib menyampaikan informasi adanya lowongan pekerjaan secara tertulis kepada Dinas.
- (2) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit memuat :
 - a. jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;
 - b. jenis pekerjaan;
 - c. jabatan;
 - d. syarat-syarat jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, keterampilan/keahlian, pengalaman kerja;
 - e. batas waktu lowongan pekerjaan;
 - f. jadwal proses penerimaan yang mencakup sosialisasi, seleksi, administrasi, bakat, minat, kemampuan, kesehatan, dan penandatanganan perjanjian kerja;
 - g. gaji yang akan diterima; dan
 - h. syarat-syarat lain yang diperlukan.

- (3) Perusahaan wajib mengutamakan calon tenaga kerja lokal atau masyarakat setempat sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan perusahaan.
- (4) Masyarakat setempat sebagaimana dimaksud pada ayat (3), adalah masyarakat yang pernah bermukim selama 2 (dua) tahun atau lebih yang dibuktikan dengan surat keterangan dari Kelurahan.
- (5) Perusahaan dapat merekrut pencari kerja dari daerah lain baik dari dalam maupun luar daerah apabila lowongan pekerjaan yang ditawarkan tidak dapat diisi oleh tenaga kerja lokal karena belum memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Pasal 29

- (1) Pencari kerja harus memiliki Kartu Tanda Pencari Kerja (AK-1).
- (2) Pemberi kerja wajib mensyaratkan kepada pencari kerja untuk memiliki Kartu Tanda Pencari Kerja (AK-1).
- (3) Untuk memperoleh Kartu Tanda Pencari Kerja (AK-1), tidak dipungut biaya.
- (4) Pemberi kerja wajib melaporkan jumlah tenaga kerja yang telah diterima.

Pasal 30

- (1) Pemberi kerja wajib memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama untuk memperkerjakan penyandang disabilitas di perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat disabilitas, pendidikan, serta kemampuannya.
- (2) Kesempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit 1 (satu) orang tenaga kerja penyandang disabilitas untuk setiap 100 (seratus) orang yang dipekerjakan.

Paragraf 1

Tata Cara Pelayanan Antar Kerja Lokal (AKL) dan Antar Kerja Antar Daerah (AKAD)

Pasal 31

- (1) Setiap Pemberi Kerja wajib merekrut/mempekerjakan tenaga kerja lokal paling sedikit 50 % (lima puluh persen) dari jumlah pekerja yang dibutuhkan.
- (2) Setiap Pemberi Kerja yang melaksanakan perekrutan tenaga kerja, wajib menyampaikan lowongan pekerjaan kepada Dinas sebelum diumumkan secara formal, yang memuat informasi :
 - a. jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;
 - b. kelompok jabatan yang dibutuhkan;
 - c. klasifikasi pendidikan;
 - d. umur;
 - e. batas akhir penerimaan berkas; dan
 - f. batas akhir informasi.
- (3) Informasi lowongan pekerjaan diawali dari Kelurahan dengan jangka waktu pengumuman paling lama 7 (tujuh) hari sejak diumumkan dan selanjutnya disampaikan ke Dinas.

- (4) Jika kebutuhan tenaga kerja tidak terpenuhi, maka pemberi kerja dapat mengajukan permohonan rekomendasi AKL dan harus melampirkan :
 - a. surat permohonan;
 - b. bukti pengumuman lowongan pekerjaan;
 - c. rekomendasi dari Kelurahan; dan
 - d. peninjauan lapangan.
- (5) Jika Kebutuhan Tenaga Kerja tidak terpenuhi di tingkat AKL, maka pemberi kerja dapat mengajukan permohonan rekomendasi AKAD dan harus melampirkan :
 - a. surat permohonan;
 - b. bukti surat pengumuman lowongan pekerjaan; dan
 - c. rekomendasi Walikota atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 32

- (1) Apabila kebutuhan tenaga kerja telah terpenuhi, pihak pemberi kerja wajib menyampaikan laporan kepada Dinas.
- (2) Berdasarkan laporan dari pihak pemberi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Dinas melakukan peninjauan lapangan.

Pasal 33

- (1) Setiap pengusaha yang akan mendatangkan tenaga kerja AKAD wajib memiliki Surat Rekomendasi Penyerahan AKAD dari Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.
- (2) Mekanisme mendatangkan tenaga kerja AKAD sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2

Pelayanan Penempatan tenaga kerja ke luar negeri

Pasal 34

- (1) Dinas melakukan seleksi legalitas perusahaan PPTKIS.
- (2) Dinas dapat memfasilitasi rencanarekrutmen TKI yang akan bekerja di luar negeri, yang dilakukan bersama-sama antara pemerintah daerah dan PPTKIS.
- (3) PPTKIS dapat melaksanakan rekrutmen sendiri dengan rekomendasi dari Dinas.
- (4) Dalam memfasilitasi rekrutmen TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Dinas dapat :
 - a. melaksanakan evaluasi kelayakan calon TKI;
 - b. memberikan rekomendasi bagi calon tenaga kerja untuk pembuatan *passport*;
 - c. mengesahkan perjanjian penempatan antara calon TKI dengan PPTKIS;
 - d. melaksanakan pelayanan dan pembinaan kepada calon TKI; dan
 - e. melaksanakan sosialisasi secara berkesinambungan.

Pasal 35

- (1) Setiap perusahaan multi Internasional dan/atau perusahaan yang mempekerjakan TKI ke luar negeri, wajib menyampaikan laporan.
- (2) Laporan yang dimaksud pada ayat (1), paling sedikit memuat tentang :
 - a. jumlah tenaga kerja;
 - b. nama dan jabatan;
 - c. negara tujuan dan lokasi kerja;
 - d. masa kerja;
 - e. alamat di Indonesia;
 - f. pendidikan; dan
 - g. umur dan jenis kelamin.

Pasal 36

- (1) BKK dan pemberi kerja wajib menyampaikan laporan mengenai data penempatan tenaga kerja kepada Walikota atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :
 - a. pencari kerja yang terdaftar;
 - b. lowongan kerja yang terdaftar;
 - c. pencari kerja yang telah ditempatkan; dan
 - d. penghapusan pendaftaran pencari kerja dan lowongan kerja.

Paragraf 3

Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA)

Pasal 37

- (1) Penggunaan TKA dilaksanakan secara selektif pada jabatan tertentu dalam rangka alih teknologi dan keahlian, serta pendayagunaan tenaga kerja daerah secara optimal.
- (2) Setiap pemberi kerja yang telah memperoleh izin mempekerjakan TKA, wajib melaporkan kepada Dinas.
- (3) Setiap pemberi kerja TKA yang telah memiliki Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) dari Menteri yang bertanggungjawab di bidang Ketenagakerjaan, wajib memiliki izin perpanjangan dari Walikota atau pejabat yang ditunjuk.
- (4) Penerbitan perpanjangan IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dikenai retribusi.
- (5) Ketentuan mengenai persyaratan dan tata cara penggunaan TKA serta retribusi perpanjangan izin mempekerjakan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), diatur dengan Peraturan Daerah tersendiri.

Paragraf 4
Penyuluhan Bimbingan Jabatan

Pasal 38

- (1) Dinas melakukan penyuluhan bimbingan jabatan sesuai kebutuhan pasar kerja meliputi penyampaian informasi suatu jabatan/pekerjaan/dunia kerja secara obyektif, dinamis dan faktual kepada pencari kerja agar mampu mempersiapkan diri untuk menentukan pilihan pekerjaan yang tepat sesuai bakat, minat dan kepribadian yang dimilikinya.
- (2) Dinas dapat memberikan bimbingan jabatan, melaksanakan konseling kepada pencari kerja, dan melaksanakan analisis jabatan.
- (3) Sasaran penyuluhan bimbingan jabatan, meliputi :
 - a. siswa sekolah;
 - b. siswa latihan;
 - c. mahasiswa;
 - d. pencari kerja;
 - e. pekerja/karyawan;
 - f. karyawan yang akan purna tugas;
 - g. masyarakat;
 - h. pondok pesantren; dan
 - i. organisasi kemasyarakatan.
- (4) Dalam melaksanakan kegiatan bimbingan jabatan, Dinas dapat dibantu oleh :
 - a. akademisi;
 - b. pemerhati bimbingan jabatan;
 - c. pemerintah provinsi; dan
- (5) Dalam melaksanakan konseling pada pencari kerja, dapat dibantu oleh Psikolog atau Motivator.

Paragraf 5
Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 39

- (1) Dinas bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (3) Semua kebijakan pemerintah daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

Pasal 40

- (1) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya manusia dan TTG.

- (2) Penciptaan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri/wira usaha baru atau alih profesi, penerapan TTG, perluasan kerja sistem padat karya, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (3) Ketentuan mengenai pelaksanaan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diatur dalam Peraturan Walikota.

Paragraf 6 Pelaksanaan TTG

Pasal 41

- (1) Pemerintah Daerah memfasilitasi penerapan TTG dalam pengembangan dan perluasan lapangan kerja dan lapangan usaha.
- (2) Penerapan TTG sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui kegiatan :
 - a. pelaksanaan program penerapan dan pengembangan TTG;
 - b. memfasilitas penguatan kelembagaan pelayanan teknologi dalam penerapan dan pengembangan TTG;
 - c. kerjasama dengan lembaga lain dalam penerapan dan pengembangan TTG; dan
 - d. pemantauan dan evaluasi pelaksanaan program penerapan dan pengembangan TTG.

Pasal 42

Obyek penerapan TTG, yaitu :

- a. masyarakat pengangguran, setengah pengangguran, putus sekolah, dan keluarga miskin;
- b. masyarakat yang memiliki usahanya membutuhkan TTG; dan
- c. kawasan yang dalam pengembangan wilayahnya memerlukan TTG.

Paragraf 7 Padat Karya

Pasal 43

Penerapan sistem padat karya, dapat dilakukan melalui :

- a. Padat karya infrastruktur merupakan kegiatan pembuatan atau rehabilitasi sarana/prasarana ekonomi di daerah, dengan memperkerjakan tenaga kerja penganggur dan setengah penganggur yang relatif banyak.
- b. Padat karya Produktif merupakan suatu kegiatan yang dapat memberikan nilai tambah ekonomi bagi masyarakat khususnya tenaga kerja penganggur dan setengah penganggur dalam jangka waktu tertentu, berkembang dan berkelanjutan.

Paragraf 8
Padat Karya Infrastruktur

Pasal 44

Padat Karya Infrastruktur, dapat dilaksanakan melalui kegiatan :

- a. pembuatan/rehabilitasi saluran atau irigasi tersier, untuk meningkatkan produksi pertanian masyarakat, mencegah bahaya banjir dan perbaikan sanitasi lingkungan;
- b. pembuatan/rehabilitasi jalan untuk membuka wilayah/lingkungan terisolir dan memperlancar arus lalu lintas perekonomian masyarakat yang berdampak tumbuhnya usaha-usaha baru;
- c. pembuatan dermaga sederhana bagi masyarakat nelayan; dan/atau
- d. pembuatan/perbaikan tempat pemasaran hasil produksi untuk membantu masyarakat setempat.

Paragraf 9
Padat Karya Produktif

Pasal 45

- (1) Padat karya produktif dimanfaatkan untuk membuka lapangan kerja baru bagi masyarakat dengan mempekerjakan masyarakat setempat yang pada akhirnya dapat mengurangi penganggur maupun setengah penganggur.
- (2) Jenis Kegiatan berupa usaha pertanian, perikanan dan peternakan dengan tidak menggunakan teknologi tinggi.

Pasal 46

- (1) Perencanaan Padat Karya disusun berdasarkan aspek Tenaga Kerja (penganggur, setengah penganggur dan masyarakat miskin), aspek teknis dan aspek sosial ekonomi.
- (2) Sasaran kegiatan berupa sarana dan prasarana sosial ekonomi di daerah padat penganggur dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Paragraf 10
Penugasan Tenaga Kerja Sukarela

Pasal 47

- (1) Menugaskan tenaga kerja terdidik atau sarjana yang mempunyai jiwa sukarela untuk mengabdikan diri dalam pembangunan daerah.
- (2) Tenaga kerja sukarela adalah pelopor pembaharuan dalam upaya mempercepat proses pembangunan daerah atau kawasan kumuh di daerah.
- (3) Pendayagunaan tenaga kerja sukarela merupakan salah satu upaya menanggulangi pengangguran terdidik secara temporer yang nantinya dapat menciptakan kesempatan kerja atau berusaha bagi dirinya sendiri dan orang lain.

- (4) Penempatan tenaga kerja sukarela adalah tanggung jawab pemerintah Daerah.

Paragraf 11

Tenaga Kerja Mandiri/Wira Usaha Baru atau Alih Profesi

Pasal 48

- (1) Tenaga kerja mandiri/wira usaha baru atau alih profesi adalah angkatan kerja yang mempunyai jiwa dan semangat kewiraan, sikap perilaku dan kemampuan dalam berusaha atau kegiatan yang bersifat ekonomis yang mengarah pada upaya mencari, menciptakan, menerapkan cara teknologi dan produk baru.
- (2) Membekali tenaga kerja dengan keterampilan teknis dan manajerial untuk menjadi pengusaha pemula yang mampu menciptakan dan memperluas bagi diri sendiri atau orang lain.
- (3) Pemerintah daerah bertanggung jawab terhadap pembinaan tenaga kerja mandiri/wirausaha baru atau alih profesi.

BAB VIII

PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Hubungan Industrial

Paragraf 1

Umum

Pasal 49

- (1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi:
 - a. menetapkan kebijakan;
 - b. memberikan pelayanan; dan
 - c. melakukan pembinaan.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi :
 - a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
 - b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
 - c. menyalurkan aspirasi secara demokratis;
 - d. mengembangkan keterampilan dan keahliannya; dan
 - e. ikut memajukan Perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pengusaha dan organisasi Pengusaha, mempunyai fungsi :
 - a. menciptakan kemitraan;
 - b. mengembangkan usaha;
 - c. memperluas lapangan kerja;
 - d. memberikan kesejahteraan Pekerja secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan; dan
 - e. memberikan bimbingan dan pelatihan untuk peningkatan SDM pekerja.

Pasal 50

Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49, dilaksanakan melalui sarana :

- a. Serikat pekerja;
- b. Organisasi pengusaha;
- c. LKS Bipartit;
- b. LKS Tripartit;
- c. Peraturan Perusahaan;
- d. Perjanjian Kerja Bersama;
- e. Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan; dan
- f. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Paragraf 2 Serikat Pekerja

Pasal 51

- (1) Setiap Pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja.
- (2) Serikat Pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berhak membentuk dan menjadi anggota federasi serikat pekerja.
- (3) Serikat Pekerja sebagaimana dimaksud ayat (1), dapat dibentuk di perusahaan dan di luar perusahaan.
- (4) Serikat Pekerja di perusahaan didirikan oleh para pekerja di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan.
- (5) Serikat Pekerja di luar Perusahaan didirikan oleh para pekerja yang tidak bekerja di perusahaan.
- (6) Federasi serikat pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), berhak membentuk dan menjadi anggota konfederasi Serikat Pekerja.
- (7) Serikat pekerja, federasi serikat pekerja dan konfederasi serikat pekerja dibentuk atas kehendak bebas Pekerja tanpa tekanan atau campur tangan Pengusaha, pemerintah, partai politik dan pihak manapun.
- (8) Pengusaha dilarang menghalang-halangi pekerja untuk membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja, Federasi Serikat Pekerja dan Konfederasi Serikat Pekerja.
- (9) Larangan sebagaimana dimaksud ayat (8) dapat dikenakan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (10) Serikat pekerja, federasi serikat pekerja dan konfederasi serikat pekerja dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lainnya sesuai dengan kehendak Pekerja.

Pasal 52

- (1) Serikat pekerja, federasi serikat pekerja dan konfederasi serikat pekerja, berhak :
 - a. membuat Perjanjian Kerja Bersama dengan Pengusaha;

- b. mewakili Pekerja dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial;
 - c. mewakili Pekerja dalam lembaga ketenagakerjaan;
 - d. membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan Pekerja; dan
 - e. melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Serikat pekerja, federasi serikat pekerja dan konfederasi serikat pekerja, wajib :
- a. melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingan anggotanya;
 - b. memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya; dan
 - c. mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

Pasal 53

- (1) Serikat pekerja, federasi serikat pekerja dan konfederasi serikat pekerja yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada Dinas untuk dicatat, dengan melampirkan :
- a. daftar nama anggota pembentuk;
 - b. anggaran dasar dan anggaran rumah tangga; dan
 - c. susunan dan nama pengurus.
- (2) Dinas mencatat dan memberikan nomor bukti pencatatan atau menyampaikan pencatatan Serikat pekerja, federasi serikat pekerja dan konfederasi serikat pekerja yang telah memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pencatatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan dalam buku pencatatan.
- (4) Buku pencatatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), paling sedikit memuat :
- a. nama dan alamat serikat pekerja;
 - b. nama anggota pembentuk;
 - c. susunan dan nama pengurus;
 - d. tanggal pembuatan dan perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga;
 - e. nomor bukti pencatatan; dan
 - f. tanggal pencatatan.
- (5) Pemberitahuan dan pencatatan serikat pekerja dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3

Organisasi Pengusaha

Pasal 54

- (1) Setiap Pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota Organisasi Pengusaha.

- (2) Pembentukan Organisasi Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 4
LKS Bipartit

Pasal 55

- (1) Setiap Perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang Pekerja atau lebih, wajib membentuk LKS Bipartit.
- (2) Susunan keanggotaan LKS Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari :
 - a. unsur Pengusaha; dan
 - b. unsur serikat pekerja yang sudah tercatat di Dinas dan/atau unsur Pekerja yang ditunjuk oleh Pekerja secara demokratis untuk mewakili kepentingan Pekerja di Perusahaan yang bersangkutan.
- (3) LKS Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di Perusahaan.
- (4) LKS Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), memberitahukan secara tertulis untuk dicatat di Dinas.

Paragraf 5
LKS Tripartit

Pasal 56

- (1) Di Daerah dibentuk LKS Tripartit.
- (2) LKS Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Pemerintah Daerah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (3) Keanggotaan LKS Tripartit terdiri dari unsur Pemerintah Daerah, organisasi Pengusaha dan serikat pekerja.
- (4) Pembentukan Organisasi dan tata kerja LKS Tripartit dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Hubungan Kerja

Paragraf 1
Peraturan Perusahaan

Pasal 57

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.

- (2) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama.
- (3) Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit memuat :
 - a. hak dan kewajiban Pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban Pekerja;
 - c. syarat kerja;
 - d. tata tertib Perusahaan; dan
 - e. jangka waktu berlakunya Peraturan Perusahaan.
- (4) Ketentuan dalam Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Masa berlaku Peraturan Perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.

Pasal 58

- (1) Bagi perusahaan yang merupakan cabang atau bagian dari perusahaan yang berada di luar daerah, wajib mencatatkan peraturan perusahaannya kepada Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.
- (2) Permohonan pengesahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berisi:
 - a. Surat permohonan, memuat :
 - 1. nama dan alamat perusahaan;
 - 2. nama pinjaman perusahaan;
 - 3. status perusahaan;
 - 4. jenis atau bidang usaha;
 - 5. jumlah pekerja;
 - 6. status hubungan kerja;
 - 7. upah tertinggi dan terendah;
 - 8. nama dan alamat serikat pekerja, apabila telah terbentuk;
 - 9. nomor pencatatan serikat pekerja;
 - 10. masa berlakunya peraturan perusahaan; dan/atau
 - 11. pengesahan peraturan perusahaan untuk yang keberapa.
 - b. Naskah peraturan perusahaan yang telah ditandatangani oleh pengusaha dan wakil pekerja dibuat dalam rangkap 3 (tiga).
- (3) Peraturan perusahaan yang telah disahkan wajib di sosialisasikan kepada pekerja di perusahaan yang bersangkutan.
- (4) Tata cara pengajuan dan pengesahan peraturan perusahaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2 Perjanjian Kerja

Pasal 59

- (1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja.

- (2) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
- (3) Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :
 - a. nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
 - b. nama, jenis kelamin, umur dan alamat Pekerja;
 - c. jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. tempat pekerjaan;
 - e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
 - f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
 - g. mulai dan jangka waktu perjanjian kerja;
 - h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
 - i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- (4) Dalam hal perjanjian kerja yang memuat syarat-syarat kerja sebagaimana dimaksud ayat (3) huruf f mensyaratkan kepada pekerja penyerahan dokumen berharga sebagai jaminan kerja, maka persyaratan tersebut harus didasarkan pada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja.
- (5) Dokumen berharga sebagaimana dimaksud ayat (4) wajib dikembalikan kepada pekerja apabila hubungan kerja berakhir.
- (6) Pengusaha yang dengan sengaja menahan dokumen berharga milik pekerja setelah hubungan kerja berakhir bukan karena kesalahan pekerja dapat dikenakan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) Pemberian sanksi sebagaimana dimaksud ayat (6) dilakukan setelah upaya-upaya penyelesaian perselisihan berdasarkan musyawarah mufakat tidak mencapai titik temu.

Paragraf 3

Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 60

- (1) Perjanjian kerja bersama disusun dan ditandatangani bersama oleh pengusaha dan serikat pekerja.
- (2) Pengusaha harus melayani Serikat pekerja yang mengajukan permintaan secara tertulis untuk merundingkan Perjanjian Kerja Bersama, dengan ketentuan apabila :
 - a. Serikat pekerja telah tercatat berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - b. memenuhi persyaratan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- (4) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit memuat:
 - a. hak dan kewajiban Pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban Serikat pekerja buruh serta Pekerja;
 - c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya Perjanjian Kerja Bersama; dan
 - d. tanda tangan para pihak pembuat Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 61

- (1) Pengusaha wajib mendaftarkan perjanjian kerja bersama kepada Walikota atau Pejabat yang ditunjuk paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja setelah perjanjian kerja bersama ditandatangani oleh pengusaha dan serikat pekerja.
- (2) Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dimaksudkan :
 - a. sebagai alat monitoring dan evaluasi pengaturan syarat-syarat kerja yang dilaksanakan di Perusahaan; dan
 - b. sebagai rujukan utama dalam hal terjadi perselisihan pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama.
- (3) Pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dengan melampirkan :
 - a. surat permohonan, paling sedikit memuat:
 1. nama dan alamat perusahaan;
 2. nama pimpinan perusahaan;
 3. status permodalan perusahaan;
 4. jenis atau bidang usaha;
 5. jumlah pekerja;
 6. status hubungan kerja;
 7. upah tertinggi dan terendah;
 8. nama dan alamat serikat pekerja
 9. nomor pencatatan serikat pekerja;
 10. masa berlakunya perjanjian kerja bersama; dan/atau
 11. pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk yang beberapa.
 - b. Naskah perjanjian kerja bersama yang telah ditandatangani oleh pengusaha dan serikat pekerja dibuat dalam rangkap 3 (tiga) dengan bermaterai cukup.
- (4) Perusahaan yang hanya beroperasi di daerah, wajib mendaftarkan perjanjian kerja bersama kepada Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.
- (5) Perjanjian kerja bersama berlaku paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun atas kesepakatan pengusaha dengan serikat pekerja yang dibuat secara tertulis.
- (6) Pemberitahuan perpanjangan masa berlaku perjanjian kerja bersama disampaikan paling lambat 1 (satu) bulan sebelum berakhirnya perjanjian kerja bersama.
- (7) Perjanjian kerja bersama yang telah didaftarkan, wajib di sosialisasikan kepada pekerja.

Paragraf 3

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pasal 62

- (1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, didasarkan atas :
 - a. jangka waktu; dan
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

- (2) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (3) Pengusaha wajib mencatatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu kepada Dinas paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan.
- (4) Perpanjangan atau pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu harus sesuai ketentuan Peraturan perundang-undangan.
- (5) Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dilengkapi dengan :
 - a. Surat permohonan, paling sedikit memuat :
 1. nama dan alamat perusahaan;
 2. nama pimpinan perusahaan;
 3. jenis bidang usaha; dan
 4. jumlah tenaga kerja.
 - b. Naskah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dibuat dalam rangkap 3 (tiga) dengan meterai cukup.
- (6) Naskah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang telah dicatat diberikan kepada pengusaha, pekerja dan Dinas.

Paragraf 4

Perjanjian Kerja Harian Lepas (PKHL)

Pasal 63

- (1) Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja Harian Lepas, dengan ketentuan bahwa pekerja bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
- (2) Perjanjian Kerja Harian Lepas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib dibuat secara tertulis oleh Pengusaha dengan pekerja dan dapat berupa daftar pekerja yang melakukan pekerjaan paling sedikit memuat :
 - a. nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja;
 - b. nama/alamat pekerja;
 - c. jenis pekerjaan yang dilakukan;
 - d. besarnya upah dan/ atau imbalan lainnya.
- (3) Perjanjian Kerja Harian Lepas yang dapat berupa daftar pekerja, wajib dicatatkan pada Dinas paling lambat 7 (tujuh) hari sejak penandatanganan.
- (4) Perjanjian Kerja Harian Lepas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2), dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya.

- (5) Perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi yang mempekerjakan tenaga harian lepas, borongan, dan/atau musiman wajib mendaftarkan pekerjaanya dalam program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian.

Bagian Ketiga
Penyedia Jasa Tenaga Kerja

Paragraf 1
Perjanjian Penyerahan Pekerjaan

Pasal 64

- (1) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja.
- (2) Syarat-syarat pekerjaan yang dapat diserahkan pelaksanaannya ke perusahaan penyedia jasa pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :
 - a. dilaksanakan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - b. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - c. tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (3) Perusahaan yang akan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja, wajib melaporkan jenis pekerjaan pokok dan pekerjaan penunjang yang ada di perusahaan kepada Walikota atau pejabat yang ditunjuk.
- (4) Perusahaan yang menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja, wajib mendaftarkan perjanjian penyerahan pekerjaan kepada Walikota atau pejabat yang ditunjuk.
- (5) Perusahaan yang menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja, wajib melaporkan keadaan tenaga kerja yang digunakan dilampiri dengan :
 - a. fotocopy wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan penyedia jasa pekerja yang masih berlaku;
 - b. fotocopy bukti kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja; dan
 - c. fotocopy izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja.
- (6) Pendaftaran perjanjian penyerahan sebagian pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), dengan melengkapi :
 - a. surat permohonan, paling sedikit memuat:
 1. nama dan alamat perusahaan pemberi kerja;
 2. nama pimpinan perusahaan pemberi kerja;
 3. jenis bidang usaha perusahaan pemberi kerja;
 4. jumlah tenaga kerja;
 5. status hubungan kerja;
 6. upah tertinggi dan terendah;
 7. jenis pekerjaan yang diserahkan;
 8. nama dan alamat perusahaan penyedia jasa pekerja;
 9. nama pimpinan perusahaan penyedia jasa pekerja;
 10. jumlah tenaga kerja pelaksana pekerjaan; dan/atau
 11. jangka waktu perjanjian.

- b. naskah perjanjian penyerahan pekerjaan, dibuat dalam rangkap 3 (tiga) dengan materai cukup; dan
- c. fotocopy surat izin operasional perusahaan jasa pekerja.

Pasal 65

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64 ayat (1), dapat melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada Perusahaan penerima pemborongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus memenuhi syarat sebagai berikut :
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang Perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Paragraf 2

Jenis Kegiatan Tenaga Kerja dari Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja

Pasal 66

- (1) Tenaga kerja dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tidak dapat digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (2) Kegiatan pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :
 - a. kegiatan tradisional dilakukan di dalam perusahaan;
 - b. kegiatan yang bersifat kritis terhadap kinerja bisnis;
 - c. kegiatan yang menciptakan keunggulan kompetitif baik sekarang maupun di waktu yang akan datang; dan
 - d. kegiatan yang akan mendorong pengembangan yang akan datang, inovasi, atau peremajaan kembali.

Pasal 67

- (1) Jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan kepada Perusahaan penerima pemborongan harus dilaporkan oleh Perusahaan pemberi pekerjaan kepada Dinas.
- (2) Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), mengeluarkan bukti pelaporan jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan melalui pemborongan pekerjaan paling lambat 7 (tujuh) hari sejak pelaporan dilaksanakan oleh Perusahaan pemberi pekerjaan.
- (3) Perusahaan penerima pemborongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus memenuhi persyaratan :
 - a. berbentuk badan hukum;
 - b. memiliki tanda daftar Perusahaan;
 - c. memiliki izin usaha; dan
 - d. memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di Perusahaan.

Pasal 68

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 ayat (1), dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis.
- (2) Perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit harus memuat :
 - a. hak dan kewajiban para pihak;
 - b. menjamin terpenuhinya perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi Pekerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - c. memiliki Tenaga Kerja yang mempunyai kompetensi di bidangnya.
- (4) Perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib didaftarkan oleh Perusahaan penerima pemborongan kepada Dinas.
- (5) Pendaftaran perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan setelah perjanjian tersebut ditandatangani oleh Perusahaan pemberi pekerjaan dengan Perusahaan penerima pemborongan, paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum pekerjaan dilaksanakan.

Pasal 69

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan penyedia jasa Pekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 melalui perjanjian penyediaan jasa Pekerja yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada Perusahaan penyedia jasa Pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (3) Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2), meliputi :
 - a. usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*);
 - b. usaha penyediaan makanan bagi Pekerja (*catering*);
 - c. usaha tenaga pengaman (*security*/satuan pengamanan);
 - d. usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
 - e. usaha penyediaan angkutan bagi Pekerja.

Pasal 70

- Perjanjian penyediaan jasa Pekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 69 ayat (1), paling sedikit memuat :
- a. jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh Pekerja dari Perusahaan penyedia jasa Pekerja;
 - b. penegasan bahwa Perusahaan penyedia jasa Pekerja bersedia menerima Pekerja dari Perusahaan penyedia jasa Pekerja sebelumnya untuk jenis pekerjaan yang terus menerus ada di Perusahaan pemberi pekerjaan dalam hal terjadi penggantian Perusahaan penyedia jasa Pekerja; dan

- c. Hubungan Kerja antara Perusahaan penyedia jasa Pekerja dengan Pekerja yang dipekerjakannya berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Pasal 71

- (1) Perjanjian penyediaan jasa Pekerja antara Perusahaan pemberi pekerjaan dengan Perusahaan penyedia jasa Pekerja harus didaftarkan kepada Dinas.
- (2) Pendaftaran perjanjian penyediaan jasa Pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditandatangani, dengan melampirkan :
 - a. izin operasional Perusahaan penyedia jasa Pekerja yang masih berlaku; dan
 - b. draft Perjanjian Kerja antara Perusahaan penyedia jasa Pekerja dengan Pekerja yang dipekerjakannya.
- (3) Pendaftaran perjanjian penyediaan jasa Pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak dikenakan biaya.

Pasal 72

- (1) Dalam hal perjanjian penyediaan jasa Pekerja telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 dan Pasal 71, maka Dinas menerbitkan bukti pendaftaran paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak berkas permohonan pendaftaran perjanjian diterima.
- (2) Dalam hal perjanjian penyediaan jasa Pekerja tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka Dinas dapat menolak permohonan pendaftaran dengan memberi alasan penolakan.

Pasal 73

- (1) Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja tidak dapat melakukan operasional pekerjaannya sebelum mendapatkan bukti pendaftaran perjanjian penyediaan jasa Pekerja dari Dinas.
- (2) Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja harus menjamin kelangsungan bekerja dan terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh yaitu :
 - a. hak atas cuti apabila telah memenuhi syarat masa kerja;
 - b. hak atas THR;
 - c. hak istirahat paling singkat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu;
 - d. hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja sebelum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berakhir bukan karena kesalahan pekerja;
 - e. hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui; dan
 - f. hak-hak lain yang diatur dalam peraturan perundang-undangan dan/atau perjanjian kerja sebelumnya.

- (3) Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja memberikan jaminan perhitungan masa kerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk menetapkan upah dan harus membuat skala upah yang disesuaikan dengan masa kerja pekerja/buruh.

Pasal 74

- (1) Dalam hal perjanjian penyediaan jasa Pekerja tidak didaftarkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 dan Perusahaan penyedia jasa Pekerja tetap melaksanakan pekerjaan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi mencabut izin operasional berdasarkan rekomendasi dari Dinas.
- (2) Dalam hal izin operasional Perusahaan penyedia jasa Pekerja dicabut, pemenuhan hak-hak Pekerja tetap menjadi tanggung jawab Perusahaan penyedia jasa Pekerja yang bersangkutan.

Pasal 75

- (1) Setiap Perusahaan penyedia jasa Pekerja, wajib membuat Perjanjian Kerja secara tertulis dengan Pekerja.
- (2) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dicatatkan pada Dinas.
- (3) Dalam hal Perjanjian Kerja tidak dicatatkan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi mencabut izin operasional berdasarkan rekomendasi dari Dinas.

Bagian Keempat Fasilitas Kesejahteraan dan Kesempatan Ibadah

Pasal 76

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya, pengusaha, wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
- (2) Fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), antara lain : tempat olahraga, koperasi karyawan, kantin, tempat penitipan anak, tempat menyusui dan/atau tempat ibadah.
- (3) Fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.
- (4) Pemerintah Daerah, pengusaha, dan pekerja atau serikat pekerja bersama-sama berupaya mewujudkan dan menumbuhkembangkan fasilitas kesejahteraan di perusahaan.

Pasal 77

- (1) Pengusaha wajib memberikan kesempatan kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- (2) Kesempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), yaitu menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.

- (3) Pengusaha wajib menghormati hak-hak beragama dan kearifan lokal yang ada di daerah.
- (4) Pengusaha wajib memberikan jaminan tempat kerja yang bebas dari segala bentuk diskriminasi dengan dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama/kepercayaan dan politik.

BAB IX PERLINDUNGAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu Pekerja

Pasal 78

- (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan dengan alasan : menikah, hamil, melahirkan, gugur kandungan dan/atau menyusui bayinya.
- (2) Dalam hal pekerja perempuan yang sudah selesai menjalankan cuti hamil/melahirkan, pengusaha wajib mempekerjakan kembali pada jabatan semula atau yang setara tanpa mengurangi hak-haknya.

Bagian Kedua Waktu Kerja

Pasal 79

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja, sebagai berikut :
 - a. 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dan 1 (satu) hari istirahat mingguan dalam seminggu;
 - b. 8 (delapan) jam sehari atau 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dan 2 (dua) hari istirahat mingguan dalam seminggu; dan/atau
 - c. waktu kerja khusus pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b, harus:
 - a. ada persetujuan pekerja;
 - b. paling banyak 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam seminggu;
 - c. wajib membayar upah kerja lembur;
 - d. perusahaan wajib memberikan istirahat kepada pekerja; dan
 - e. perusahaan wajib memberikan makan.
- (3) Pengusaha wajib memberikan istirahat kepada pekerja :
 - a. istirahat antara paling singkat $\frac{1}{2}$ (setengah) jam setelah bekerja 4 (empat) jam terus menerus;
 - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu dan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;

- c. istirahat pada hari libur resmi;
 - d. istirahat/cuti tahunan paling singkat 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan terus menerus;
 - e. istirahat bagi pekerja perempuan yang melahirkan anak selama 1½ (satu setengah) bulan sebelum saat melahirkan dan 1½ (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter atau bidan penolong kelahiran; dan/atau
 - f. istirahat 1½ (satu setengah) bulan apabila pekerja mengalami keguguran kandungan sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan yang menangani.
- (4) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d, diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga Pengupahan

Pasal 80

- (1) Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan, sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan perlindungan terhadap pengupahan.
- (3) Perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), meliputi :
- a. upah minimum;
 - b. upah kerja lembur;
 - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. upah tidak masuk kerja karena melaksanakan tugas negara/kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. denda dan potongan upah;
 - g. bentuk dan tata cara pembayaran upah;
 - h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. upah selama mengalami musibah sakit;
 - k. upah sementara tidak mampu bekerja karena kecelakaan kerja;
 - l. upah untuk kompensasi pembayaran pesangon dan lainnya; dan
 - m. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- (4) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dalam penetapan pekerja di perusahaan dengan memperhatikan status, golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
- (5) Pengusaha wajib melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktifitas pekerja.

Pasal 81

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 80 ayat (3) huruf a, dapat terdiri atas :
 - a. upah minimum berdasarkan wilayah Daerah;
 - b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah Daerah.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

Pasal 82

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 81.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 81 merupakan upah bulanan terendah yang meliputi :
 - a. upah tanpa tunjangan; dan
 - b. upah pokok termasuk tunjangan tetap.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud hanya berlaku bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan.
- (4) Upah bagi pekerja dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara bipartit antara pekerja dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan.
- (5) Bagi Pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat dilakukan penanguhan.
- (6) Tata cara penanguhan sebagaimana dimaksud pada ayat (5), dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 83

- (1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja atau serikat pekerja tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan Pengusaha wajib membayar upah Pekerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 84

- (1) Pengusaha wajib membuat dan/atau memiliki serta memelihara slip gaji.
- (2) Slip gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1), memuat :
 - a. nomor urut;
 - b. nama pekerja;
 - c. jenis kelamin;
 - d. jabatan;
 - e. upah pokok;

- f. tunjangan-tunjangan;
- g. jumlah jam lembur;
- h. upah lembur;
- i. potongan-potongan;
- j. jumlah pendapatan; dan/atau
- k. tandatangan.

Bagian Keempat
Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Pasal 85

- (1) Setiap pengusaha wajib memberikan THR keagamaan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan bagi pekerja yang telah mempunyai masa kerja selama 3 (tiga) bulan atau lebih.
- (2) Besarnya pemberian tunjangan hari raya keagamaan ditetapkan sebagai berikut :
 - a. bagi pekerja yang mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan atau lebih diberikan THR sebesar 1 (satu) bulan upah; dan
 - b. bagi pekerja yang mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan atau lebih tapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan THR dengan perhitungan secara proporsional dengan masa kerja.
- (3) Bagi pengusaha yang tidak mampu memberikan tunjangan hari raya sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dapat mengajukan permohonan penyimpangan mengenai besarnya jumlah tunjangan hari raya kepada Walikota atau pejabat yang ditunjuk.
- (4) Pekerja yang putus hubungan kerjanya terhitung sejak waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya sesuai dengan agama yang dianutnya, tetap berhak mendapatkan tunjangan hari raya.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), tidak berlaku bagi pekerja dalam status perjanjian kerja waktu tertentu yang hubungan kerjanya berakhir sebelum hari raya keagamaan sesuai agama yang dianutnya.
- (6) Permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), diajukan paling lambat 2 (dua) bulan sebelum hari raya keagamaan, dengan melampirkan antara lain :
 - a. kesepakatan antara pengusaha dengan atau pekerja; dan
 - b. neraca rugi laba 2 (dua) tahun terakhir sesuai dengan laporan akuntan publik.

Bagian Kelima
Jaminan Sosial

Pasal 86

- (1) Setiap orang termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia wajib menjadi Peserta Program Jaminan Sosial.
- (2) Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) sesuai dengan Program Jaminan Sosial yang dimiliki.

- (3) Jenis program jaminan sosial meliputi :
 - a. jaminan kesehatan;
 - b. jaminan kecelakaan kerja;
 - c. jaminan hari tua;
 - d. jaminan pensiun; dan
 - e. jaminan kematian.
- (4) BPJS sebagaimana dimaksud ayat (2) adalah :
 - a. BPJS Kesehatan; dan
 - b. BPJS Ketenagakerjaan.
- (5) BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud ayat (4) huruf a menyelenggarakan program jaminan kesehatan.
- (6) BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud ayat (4) huruf b menyelenggarakan program :
 - a. jaminan kecelakaan kerja;
 - b. jaminan hari tua;
 - c. jaminan pensiun; dan
 - d. jaminan kematian.

BAB X WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN

Pasal 87

- (1) Pengusaha wajib melaporkan secara tertulis setiap mendirikan, menghentikan, menjalankan kembali, memindahkan atau membubarkan Perusahaan kepada Kepala Dinas.
- (2) Dalam hal suatu Perusahaan mempunyai kantor cabang atau bagian yang berdiri sendiri, kewajiban yang ditetapkan pada ayat (1) berlaku terhadap masing-masing kantor cabang atau bagian yang berdiri sendiri itu.

Pasal 88

- (1) Pengusaha wajib melaporkan secara tertulis kepada Walikota atau pejabat yang ditunjuk paling lambat 30 (tiga puluh) hari setelah mendirikan, menjalankan kembali atau memindahkan Perusahaan.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus memuat keterangan :
 - a. identitas Perusahaan;
 - b. hubungan ketenagakerjaan;
 - c. perlindungan Tenaga Kerja; dan
 - d. kesempatan kerja.
- (3) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 89

- (1) Setelah menyampaikan laporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, Pengusaha atau pengurus wajib melaporkan setiap tahun secara tertulis mengenai ketenagakerjaan kepada Dinas.
- (2) Dalam hal tidak ditemukan adanya kegiatan usaha/perusahaan fiktif, Dinas berhak untuk tidak mengesahkan wajib lapor ketenagakerjaan.

- (3) Dalam hal perusahaan yang telah mendapatkan pengesahan wajib lapor ketenagakerjaan dan tidak ditemukan adanya kegiatan usaha/perusahaan fiktif, Dinas berhak mencabut wajib lapor ketenagakerjaan.
- (4) Dalam hal perusahaan yang mempekerjakan TKA, wajib melampirkan identitas dan jabatan TKA dalam permohonan pengesahan wajib lapor ketenagakerjaan.

Pasal 90

- (1) Pengusaha atau pengurus wajib melaporkan secara tertulis kepada Walikota atau pejabat yang ditunjuk paling lambat 30 (tiga puluh) hari sebelum memindahkan, menghentikan atau membubarkan Perusahaan.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus memuat keterangan :
 - a. nama dan alamat Perusahaan atau bagian Perusahaan;
 - b. nama dan alamat Pengusaha;
 - c. nama dan alamat pengurus Perusahaan;
 - d. tanggal memindahkan, menghentikan atau membubarkan Perusahaan;
 - e. alasan-alasan pemindahan, penghentian atau pembubaran Perusahaan;
 - f. kewajiban yang telah dan akan dilaksanakan terhadap buruhnya, sesuai dengan peraturan perundang-undangan, Perjanjian Kerja, perjanjian perburuhan dan kebiasaan-kebiasaan setempat; dan
 - g. jumlah buruh yang akan diberhentikan.

BAB XI PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Perselisihan Hubungan Industrial

Paragraf 1 Umum

Pasal 91

- (1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu oleh pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha/gabungan pengusaha melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercapai kata sepakat dalam penyelesaian, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai kata sepakat, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada Dinas dengan melampirkan bukti telah diadakan perundingan bipartit untuk diproses sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 92

Jenis Perselisihan Hubungan Industrial, meliputi :

- a. perselisihan hak;
- b. perselisihan kepentingan;
- c. perselisihan PHK; dan
- d. perselisihan antar Serikat Pekerja hanya dalam satu Perusahaan.

Paragraf 2

Penyelesaian melalui Bipartit

Pasal 93

- (1) Setiap terjadi Perselisihan Hubungan Industrial wajib dilakukan perundingan Bipartit sebelum diselesaikan melalui mediasi atau konsiliasi maupun arbitrase.
- (2) Dalam melakukan perundingan Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), para pihak harus :
 - a. memiliki itikad baik;
 - b. bersikap santun dan tidak anarkis; dan
 - c. mentaati tata tertib perundingan yang disepakati.
- (3) Penyelesaian perselisihan melalui Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.

Pasal 94

Perundingan Bipartit dinyatakan gagal, apabila :

- a. dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat (3) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan;
- b. dalam hal salah satu pihak telah meminta dilakukan perundingan secara tertulis 2 (dua) kali berturut-turut dan pihak lainnya menolak atau tidak menanggapi melakukan perundingan dalam kurun waktu kurang dari 30 (tiga puluh hari); atau
- c. dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada Dinas dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan Bipartit telah dilakukan untuk diselesaikan melalui mediasi atau konsiliasi maupun arbitrase.

Pasal 95

- (1) Dalam hal para pihak mencapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para perunding dan didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri tempat para pihak mengadakan Perjanjian Bersama.
- (2) Pedoman penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui perundingan Bipartit dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 96

- (1) Dalam hal perundingan Bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 94, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada Dinas dengan melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan Bipartit telah dilakukan.
- (2) Apabila bukti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dilampirkan, maka Dinas mengembalikan berkas untuk dilengkapi dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.
- (3) Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, Dinas menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.
- (4) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka Dinas melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada Mediator.
- (5) Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, atau perselisihan antar serikat pekerja dalam satu Perusahaan.
- (6) Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja dalam satu Perusahaan.

Paragraf 3

Penyelesaian Melalui Mediasi

Pasal 97

- (1) Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh Mediator pada Dinas yang telah memiliki legalitas dari Menteri.
- (2) Dalam hal Daerah tidak mempunyai Mediator atau Mediator yang ada tidak mencukupi jumlahnya, maka untuk menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial, Kepala Dinas dapat meminta bantuan tenaga Mediator kepada kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang terdekat dalam 1 (satu) Provinsi.

Pasal 98

Dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, Mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.

Pasal 99

- (1) Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- (2) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi, maka :
 - a. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
 - b. Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, harus sudah disampaikan kepada para pihak paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama.
- (3) Tata cara mediasi dilaksanakan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 100

- (1) Dalam hal konsiliasi, arbitrase atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.
- (2) Tata cara penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 101

- (1) Pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan Pemerintah Daerah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja atau dengan pekerja, apabila pekerja yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan persetujuan, maka salah satu atau kedua belah pihak mengajukan permohonan penyelesaian ke Dinas untuk dilaksanakan mediasi.
- (4) Dalam hal mediasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak menghasilkan persetujuan, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial.
- (5) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 102

Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena :

- a. pekerja melakukan kesalahan berat;
- b. pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
- c. pekerja mengundurkan diri;
- d. terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja;
- e. terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja;
- f. perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun atau keadaan memaksa (*force majeure*);
- g. perusahaan melakukan efisiensi;
- h. perusahaan pailit;
- i. pekerja meninggal dunia;
- j. pekerja memasuki masa pensiun;
- k. pekerja mangkir;
- l. pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :
 1. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja;
 2. membujuk dan/atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 3. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
 4. memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan diluar perjanjian;
 5. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak tercantum dalam perjanjian kerja.
- m. pekerja yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan.

Pasal 103

- (1) Hubungan kerja dapat berakhir karena pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri.
- (2) Pekerja yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud ayat (1), harus memenuhi syarat syarat sebagai berikut :
 - a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis paling lambat 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- (3) Permohonan tertulis sebagaimana dimaksud ayat (2) huruf a dibuat secara sukarela oleh pekerja sendiri tanpa ada unsur paksaan dan tekanan dari pihak pengusaha.

- (4) Permohonan yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (2) menjadi batal dan pekerja tetap dipekerjakan.
- (5) Pemutusan Hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 104

Prosedur dan tata cara Pemutusan Hubungan Kerja, pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga Mogok Kerja

Pasal 105

- (1) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja dan/atau serikat pekerja dilakukan secara sah, tertib, dan damai, sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.
- (3) Paling singkat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan/atau serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha, Dinas, dan Kepolisian.
- (4) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), memuat :
 - a. Waktu (hari, tanggal dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
 - b. tempat mogok kerja;
 - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
 - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (5) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud pada ayat (3) maka untuk menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara :
 - a. melarang para pekerja yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
 - b. apabila dianggap perlu melarang pekerja yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.
- (6) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh Pekerja yang tidak menjadi anggota Serikat pekerja, maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditandatangani oleh perwakilan Pekerja yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.

Pasal 106

- (1) Dinas dan pihak Perusahaan yang menerima surat pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 105 ayat (3) memberikan tanda terima.
- (2) Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, Dinas harus menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari Dinas sebagai saksi.
- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari Dinas segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berwenang.
- (5) Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), maka atas dasar perundingan antara Pengusaha dengan Serikat pekerja atau penanggung jawab mogok kerja, mogok kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.

Pasal 107

Dalam hal Dinas menerima pemberitahuan pemogokan atau penutupan Perusahaan, maka atas penunjukan Dinas, Mediator segera mengupayakan penyelesaian dengan mempertemukan para pihak untuk melakukan musyawarah agar tidak terjadi pemogokan atau Penutupan Perusahaan.

Bagian Keempat Penutupan Perusahaan

Pasal 108

- (1) Penutupan perusahaan merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pengusaha dilarang melakukan penutupan perusahaan sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja dan/atau serikat pekerja.
- (3) Tindakan penutupan perusahaan harus dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 109

Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada Pekerja dan/atau Serikat pekerja, serta Dinas paling singkat 7 (tujuh) hari kerja sebelum Penutupan Perusahaan dilaksanakan.

Pasal 110

- (1) Pekerja atau Serikat pekerja dan Dinas yang menerima secara langsung surat pemberitahuan Penutupan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 109 harus memberikan tanda bukti penerimaan dengan mencantumkan hari, tanggal dan jam penerimaan.
- (2) Sebelum dan selama Penutupan Perusahaan berlangsung, Dinas berwenang langsung menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya Penutupan Perusahaan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari Dinas sebagai saksi.
- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai Dinas segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya Penutupan Perusahaan kepada lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- (5) Apabila perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), maka atas dasar perundingan antara Pengusaha dan Serikat pekerja/serikat buruh, Penutupan Perusahaan dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.

BAB XII

PEMBINAAN KETENAGAKERJAAN

Pasal 111

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat mengikutsertakan Organisasi Pengusaha, Serikat pekerja, dan organisasi profesi terkait.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

Pasal 112

Dalam rangka pembinaan ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah, Organisasi Pengusaha, Serikat pekerja dan organisasi profesi terkait dapat melakukan kerja sama internasional di bidang ketenagakerjaan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 113

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan penghargaan kepada orang atau lembaga yang telah berjasa dalam pembinaan ketenagakerjaan.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan dalam bentuk piagam, uang dan/atau bentuk lainnya.

BAB XIII SANKSI ADMINISTRASI

Pasal 114

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, Pasal 16 ayat (2) dan ayat (5), Pasal 17 ayat (1), ayat (3) dan ayat (4), Pasal 19 ayat (3) dan ayat (5), Pasal 20 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 24, Pasal 26 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 26 ayat (4), Pasal 30 ayat (1), Pasal 31 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 32 ayat (1), Pasal 33 ayat (1), Pasal 35 ayat (1), Pasal 36 ayat (1), Pasal 37 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 52 ayat (2), Pasal 55 ayat (1), Pasal 57 ayat (1) dan ayat (5), Pasal 58 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 61 ayat (1), ayat (4) dan ayat (7), Pasal 62 ayat (3), Pasal 63 ayat (1), ayat (3) dan ayat (5), Pasal 64 ayat (3), ayat (4) dan ayat (5), Pasal 68 ayat (4), Pasal 75 ayat (1), Pasal 76 ayat (1), Pasal 77 ayat (1) ayat (3) dan ayat (4), Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 80 ayat (4) dan ayat (5), Pasal 81, Pasal 84 ayat (1), Pasal 85 ayat (1), Pasal 86 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 87 ayat (1), Pasal 88 ayat (1), Pasal 89 ayat (1) dan ayat (4), Pasal 90 ayat (1), Pasal 91 ayat (1), Pasal 93 ayat (1), Pasal 101 ayat (2), Pasal 105 ayat (3), atau Pasal 107, dikenai sanksi administrasi.
- (2) Sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berupa :
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatalan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan/atau
 - h. pencabutan izin.
- (3) Mekanisme pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dalam Peraturan Walikota.

BAB XIV PENYIDIKAN

Pasal 115

- (1) Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) di lingkungan Pemerintah Daerah berwenang untuk melaksanakan penyidikan terhadap pelanggaran ketentuan dalam Peraturan Daerah ini.
- (2) Wewenang penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
 - a. menerima, mencari, mengumpulkan dan meneliti keterangan atau laporan berkenaan dengan tindak pidana;
 - b. meneliti, mencari dan mengumpulkan keterangan mengenai orang pribadi atau badan tentang kebenaran perbuatan yang dilakukan;

- c. meminta keterangan dan bahan bukti dari pribadi atau badan sehubungan dengan tindak pidana;
 - d. memeriksa buku-buku catatan-catatan dan dokumen-dokumen lain berkenaan tindak pidana;
 - e. melakukan penggeledahan untuk mendapatkan bahan bukti pembukuan, pencatatan dan dokumen-dokumen lain serta melakukan penyitaan terhadap bahan bukti tersebut;
 - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana;
 - g. menyuruh berhenti dan/atau melarang seseorang meninggalkan ruangan atau tempat pada saat pemeriksaan sedang berlangsung dan memeriksa identitas orang dan/atau dokumen;
 - h. memotret seseorang yang berkaitan dengan tindak pidana;
 - i. memanggil orang untuk didengar keterangannya dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
 - j. menghentikan penyidikan; dan/atau
 - k. melakukan tindakan lain yang perlu untuk kelancaran penyelidikan tindak pidana menurut hukum yang dapat dipertanggungjawabkan.
- (3) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1), memberitahukan dimulainya penyidikan kepada Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- (4) Apabila pelaksanaan kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memerlukan tindakan penangkapan dan penahanan penyidik pegawai Negeri Sipil melakukan koordinasi dengan Pejabat Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (5) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyampaikan hasil penyidikan kepada Penuntut Umum melalui Pejabat Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia.

BAB XV KETENTUAN PIDANA

Pasal 116

- (1) Setiap orang atau badan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (5), Pasal 78 ayat (1) dan Pasal 108 ayat (2), dikenakan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan dan/atau denda paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1), merupakan kejahatan.
- (3) Denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disetorkan ke Kas Daerah.

BAB XVI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 117

Peraturan Pelaksanaan atas Peraturan Daerah ini ditetapkan paling lambat 6 (enam) bulan sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

Pasal 118

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahui, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kota Mataram.

Ditetapkan di Mataram
pada tanggal 15 Juni 2016
WALIKOTA MATARAM,

Ttd

H. AHYAR ABDUH

Diundangkan di mataram
pada tanggal 15 Juni 2016

Plt. SEKRETARIS DAERAH KOTA MATARAM,

Ttd

H. EFFENDI EKO SASWITO

LEMBARAN DAERAH KOTA MATARAM TAHUN 2016 NOMOR 5 SERI E

NOREG PERATURAN DAERAH KOTA MATARAM, PROVINSI NUSA TENGGARA
BARAT : (36 /2016)

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM,

TTD

MANSUR, SH. MH
NIP.197012312002121035

PENJELASAN
 ATAS
 PERATURAN DAERAH KOTA MATARAM
 NOMOR 5 TAHUN 2016
 TENTANG
 PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Pembangunan ketenagakerjaan di daerah merupakan bagian integral dari pembangunan ketenagakerjaan secara Nasional harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha di daerah.

Selain itu, pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan kepentingan tenaga kerja, keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Sebagai upaya pemerintah membangun kualitas sumber daya manusia disektor tenaga kerja yaitu dengan dibentuknya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang mengatur tenaga kerja sebagai salah satu menjadi urusan wajib pemerintah daerah, serta peraturan perundang-undangan terkait di bidang ketenagakerjaan lainnya.

Akan tetapi, implementasi peraturan perundang-undangan terkait dengan ketenagakerjaan di tingkat pusat belum dapat menyelesaikan persoalan ditingkat daerah khususnya di Kota Mataram. Sehingga perlu suatu langkah kebijakan di tingkat pemerintah daerah yang dapat memberikan solusi hukum atas permasalahan yang terjadi di daerah maupun mengisi kekosongan hukum terhadap aturan yang mengakomodasi kondisi kedaerahan (kearifan lokal) dalam menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan, sehingga perlu pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan dengan Peraturan Daerah.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Huruf a

Yang dimaksud dengan "asas keterbukaan" adalah dalam menyelenggarakan ketenagakerjaan haruslah sejalan dengan prinsip transparan terhadap hak masyarakat dalam memperoleh informasi yang benar dan akurat serta kemudahan masyarakat dalam memberikan masukan kepada Pemerintah terkait dengan pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia.

Huruf b

Yang dimaksud dengan "asas kekeluargaan" adalah pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung antara pelaku pembangunan ketenagakerjaan. Dalam menyelesaikan persoalan ketenagakerjaan hendaknya memperhatikan kepentingan seluruh wilayah Indonesia serta tidak bertentangan dengan nilai dasar Pancasila.

Huruf c

Yang dimaksud dengan "asas keadilan" adalah dalam menyelenggarakan pembangunan ketenagakerjaan harus mencerminkan keadilan yang proporsional bagi setiap warga negara tanpa terkecuali.

Huruf d

Yang dimaksud dengan "asas terpadu" adalah setiap upaya Pemerintah dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan dengan selaras, memiliki kesamaan visi dan strategi serta terkoordinasi antar lembaga.

Huruf e

Yang dimaksud dengan "asas persamaan tanpa diskriminasi" adalah penyelenggaraan ketenagakerjaan tidak boleh dilakukan dengan berdasarkan latar belakang diskriminatif, antara lain: agama, suku, ras, golongan, gender, atau status sosial.

Huruf f

Yang dimaksud dengan "asas kepastian hukum" adalah pengaturan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan memberikan jaminan kepastian hukum serta kejelasan hukum kepada tenaga kerja, pengusaha serta pemerintah dalam membangun keharmonisan hubungan ketenagakerjaan.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Yang dimaksud dengan "Perencanaan Tenaga Kerja" adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 8

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “lingkup daerah” adalah lingkup administrasi pemerintah daerah.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “lingkup sektoral” adalah cakupan golongan lapangan usaha, seperti pertanian, bangunan, perdagangan, angkutan, keuangan dan jasa.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “sistem informasi ketenagakerjaan” adalah kesatuan komponen yang terdiri atas lembaga, sumber daya manusia, perangkat keras, piranti lunak, substansi data dan informasi, yang terkait satu sama lain dalam suatu mekanisme kerja untuk mengelola data dan informasi ketenagakerjaan.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Huruf a

Informasi ketenagakerjaan umum, meliputi: jumlah penduduk, tenaga kerja (termasuk tenaga kerja asing), angkatan kerja, penduduk yang bekerja, dan penganggur.

Huruf b

Informasi pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, meliputi: standar kompetensi kerja, lembaga pelatihan, asosiasi profesi, tenaga kepelatihan, lulusan pelatihan, kebutuhan pelatihan, sertifikasi tenaga kerja, jenis pelatihan, dan tingkat produktivitas.

Huruf c

Informasi penempatan tenaga kerja, meliputi: kesempatan kerja, pencari kerja, lowongan kerja lembaga penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri, serta penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri.

Huruf d

Informasi pengembangan perluasan kesempatan kerja, meliputi: usaha mandiri, tenaga kerja mandiri, tenaga kerja sukarela, teknologi padat karya, dan teknologi tepat guna.

Huruf e

Informasi hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja, meliputi : pengupahan, perusahaan, kondisi dan lingkungan kerja, serikat pekerja, asosiasi pengusaha, perselisihan hubungan industrial, pemogokan, penutupan perusahaan, pemutusan hubungan kerja, jaminan sosial dan asuransi tenaga kerja, kecelakaan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, penindakan pelanggaran, dan fasilitas kesejahteraan.

Ayat (5)

Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang terkait dengan tata cara perolehan informasi ketenagakerjaan dan penyusunan serta pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja, antara lain: Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja.

Pasal 13

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan "pelatihan kerja" adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan klasifikasi jabatan atau pekerjaan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

Cukup jelas.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19

Cukup jelas.

Pasal 20

Ayat (1)

Cara meningkatkan kompetensi dilakukan dengan pelatihan kerja atau pelatihan kerja dengan sistem pemagangan. Pengakuan kompetensi tersebut dijadikan pertimbangan dalam penempatan, promosi, dan kebijakan pengusaha lainnya sesuai dengan kompetensi tersebut.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 21

Cukup jelas

Pasal 22

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan "informasi pasar kerja" adalah informasi mengenai persediaan tenaga kerja dan kebutuhan tenaga kerja serta keterangan-keterangan lain yang berhubungan dengan kedua hal di atas secara terus menerus terbuka, bebas, obyektif dan adil.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)
Cukup jelas.

Ayat (6)
Cukup jelas.

Ayat (7)
Cukup jelas.

Pasal 23
Cukup Jelas.

Pasal 24
Cukup jelas.

Pasal 25
Cukup jelas.

Pasal 26
Cukup jelas

Pasal 27
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan "pengantar kerja" adalah Pegawai Negeri Sipil yang memiliki keterampilan melaksanakan kegiatan antar kerja dan diangkat dalam jabatan fungsional oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 28
Cukup jelas.

Pasal 29
Cukup jelas

Pasal 30
Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Jumlah tenaga kerja penyandang disabilitas disesuaikan dengan jumlah pekerja dan/atau kualifikasi perusahaan.

Pasal 31
Cukup jelas

Pasal 32
Cukup jelas

Pasal 33
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan "Antar Kerja Antar Daerah" adalah suatu mekanisme pelayanan antar provinsi kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan serta pelayanan kepada pemberi kerja agar memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 34
Cukup jelas.

Pasal 35
Cukup jelas.

Pasal 36
Cukup jelas.

Pasal 37
Cukup jelas.

Pasal 38
Cukup jelas.

- Pasal 39
Cukup jelas.
- Pasal 40
Cukup jelas.
- Pasal 41
Cukup jelas.
- Pasal 42
Huruf a
Cukup jelas.
Huruf b
Yang dimaksud dengan “setengah pengangguran”, adalah masyarakat yang memiliki pekerjaan tetapi temporer.
Huruf c
Cukup jelas.
- Pasal 43
Cukup jelas.
- Pasal 44
Cukup jelas.
- Pasal 45
Cukup jelas.
- Pasal 46
Cukup jelas.
- Pasal 47
Cukup jelas.
- Pasal 48
Cukup jelas.
- Pasal 49
Cukup jelas.
- Pasal 50
Cukup jelas.
- Pasal 51
Ayat (1)
Kebebasan untuk membentuk, masuk atau tidak masuk menjadi anggota serikat pekerja merupakan salah satu hak dasar pekerja.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.
Ayat (5)
Cukup jelas.
- Pasal 52
Cukup jelas.
- Pasal 53
Cukup jelas.
- Pasal 54
Cukup jelas.

Pasal 55

Ayat (1)

Pada Perusahaan dengan jumlah pekerja kurang dari 50 (lima puluh) orang, komunikasi dan konsultasi masih dapat dilakukan secara individual dengan baik dan efektif.

Pada Perusahaan dengan jumlah pekerja 50 (lima puluh) atau lebih, komunikasi dan konsultasi perlu dilakukan melalui sistem perwakilan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 56

Cukup jelas.

Pasal 57

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “syarat kerja” adalah hak dan kewajiban pengusaha dan pekerjaan yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Ayat (4)

Yang dimaksud dengan “tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan” adalah peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah kualitas atau kuantitasnya dari peraturan perundang-undangan yang berlaku dan apabila bertentangan, maka yang berlaku adalah ketentuan peraturan perundang-undangan.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 58

Cukup jelas.

Pasal 59

Cukup jelas.

Pasal 60

Cukup jelas.

Pasal 62

Ayat (1)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, dan peraturan perundang-undangan.

Ayat (2)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya” adalah perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “pekerjaan yang bersifat musiman” adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Yang dimaksud dengan “pekerjaan yang bersifat harian atau lepas” adalah pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran dan bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 63

Cukup jelas.

Pasal 64

Cukup jelas.

Pasal 65

Cukup jelas.

Pasal 66

Cukup jelas.

Pasal 67

Cukup jelas.

Pasal 68

Cukup jelas.

Pasal 69

Cukup jelas.

Pasal 70

Cukup jelas.

Pasal 71

Cukup jelas.

Pasal 72

Cukup jelas.

Pasal 73

Cukup jelas.

Pasal 74

Cukup jelas.

Pasal 75

Cukup jelas.

Pasal 76

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja adalah sarana pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmaniah dan rokhaniah baik langsung ataupun tidak langsung yang dapat mempertinggi produktivitas kerja dan ketenangan berusaha serta ketenangan kerja.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 77

Cukup jelas.

Pasal 78

Cukup jelas.

Pasal 79

Cukup jelas.

Pasal 80

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak” adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Penyusunan struktur dan skala upah dimaksudkan sebagai pedoman penetapan upah, sehingga terdapat kepastian upah tiap pekerja serta untuk mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi di perusahaan yang bersangkutan.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 81

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha dan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum regional daerah.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “diarahkan kepada pencapaian kebutuhan yang layak” adalah setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang besarnya ditetapkan oleh Menteri yang tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 82

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi Perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir, maka Perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 83

Cukup jelas.

Pasal 84

Cukup jelas.

Pasal 85

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Yang dimaksud dengan "dihitung secara proporsional" adalah jumlah masa kerja dibagi 12 (dua belas) dikalikan dengan upah yang diterima dalam satu bulan.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 86

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan "jaminan sosial tenaga kerja" adalah perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 87

Cukup jelas.

Pasal 88

Cukup jelas.

Pasal 89

Cukup jelas.

Pasal 90

Cukup jelas.

Pasal 91

Cukup jelas.

Pasal 92

Huruf a

Yang dimaksud dengan “perselisihan hak” adalah perselisihan mengenai hak normatif, yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Pasal 93

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “perundingan Bipartit” adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja, atau antara serikat pekerja dan serikat pekerja yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 94

Cukup jelas.

Pasal 95

Cukup jelas.

Pasal 96

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan “konsiliasi” adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

Yang dimaksud dengan “arbitrase” adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Ayat (5)
Cukup jelas.

Ayat (6)
Cukup jelas.

Pasal 97
Cukup jelas.

Pasal 98
Cukup jelas.

Pasal 99
Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Yang dimaksud dengan “anjuran tertulis” adalah pendapat atau saran tertulis yang diusulkan oleh Mediator kepada para pihak dalam upaya menyelesaikan perselisihan mereka.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 100
Cukup jelas.

Pasal 101
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan “segala upaya” adalah kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Ayat (5)
Cukup jelas.

Pasal 102
Cukup jelas.

Pasal 103
Cukup jelas.

Pasal 104
Cukup jelas.

Pasal 105
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan “gagalnya perundingan” adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu. Yang dimaksud dengan “tertib dan damai” adalah tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum dan/atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik Perusahaan atau pengusaha atau orang lain atau milik masyarakat.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

- Ayat (4)
Huruf a
Cukup jelas.
Huruf b
Yang dimaksud dengan "tempat mogok kerja" adalah tempat-tempat yang ditentukan oleh penanggung jawab pemogokan yang tidak menghalangi pekerja lain untuk bekerja.
Huruf c
Cukup jelas.
Huruf d
Cukup jelas.
- Ayat (5)
Cukup jelas.
- Ayat (6)
Cukup jelas.
- Pasal 105
Cukup jelas.
- Pasal 106
Cukup jelas.
- Pasal 107
Cukup jelas.
- Pasal 108
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Dalam hal penutupan perusahaan dilakukan secara tidak sah atau sebagai tindakan balasan terhadap mogok yang sah atas tuntutan normatif, maka Pengusaha wajib membayar upah pekerja.
- Pasal 109
Cukup jelas.
- Pasal 110
Cukup jelas.
- Pasal 111
Cukup jelas.
- Pasal 112
Cukup jelas.
- Pasal 113
Cukup jelas.
- Pasal 114
Cukup jelas.
- Pasal 115
Cukup jelas.
- Pasal 116
Cukup jelas.
- Pasal 117
Cukup jelas.
- Pasal 118
Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KOTA MATARAM NOMOR